

Cheflæger positive overfor ny Region Østdanmark

Den 1. januar 2027 er der ikke længere noget, som hedder Region Sjælland eller Region Hovedstaden. Så træder den nye, samlede Region Østdanmark i kraft. I en ny undersøgelse svarer otte ud af ti cheflæger fra Region Sjælland og Region Hovedstaden, at sammenlægningen af de to regioner til én er en god eller nødvendig løsning.

"Sammenlægningen kommer forhåbentligt til at betyde bedre vilkår for samarbejde mellem afdelinger og dermed et højt og ensartet fagligt miljø på alle afdelinger. Dermed vil det blive nemmere at rekruttere til de mindre afdelinger. Desuden bedre strategiske muligheder for at samle funktioner med henblik på kvalitetsforøgelse".

Sådan skriver en cheflæge i Overlægeforeningens nye undersøgelse, hvor cheflæger fra Region Hovedstaden og Region Sjælland i januar 2025 svarer på spørgsmål om sammenlægningen af de to regioner til den ny Region Østdanmark.

53 cheflæger fra Region Hovedstaden (ud af 148 mulige) og 18 fra Region Sjælland (ud af 60 mulige) har i januar 2025 svaret på undersøgelsen. Det giver en svarprocent på henholdsvis 36% og 30%.

Nøgletal fra undersøgelsen:

- Flest cheflæger er positive
 - 82% mener, at Region Østdanmark er en god eller nødvendig løsning
 - 89% i Region Hovedstaden og 65% i Region Sjælland.
- Sammenlægningen kræver især:
 - Økonomi (29%)
 - At der arbejdes på en fælles kultur (27%)
 - At direktion og HR giver lederne mulighed for at finde individuelle løsninger (24%)
- Det bekymrer speciallægerne ifølge cheflægerne:
 - I Region Sjælland: At der bliver et A og et B hold (44%)
 - I Region Hovedstaden: At kvalitet og kontinuitet i behandlinger falder, fordi speciallægerne tid skal fordeles over flere matrikler (68%), at det faglige niveau falder, fordi speciallægerne ikke bliver fast tilknyttet til én afdeling (54%), og at uddannelsesniveauet falder, fordi speciallægerne tid skal fordeles over flere matrikler (38%).

Overlægeforeningen mener

Undersøgelsen viser, at cheflægerne i både Region Sjælland og Region Hovedstaden i udgangspunktet er positive overfor sammenlægningen.

Det bekræfter, at de lægelige ledere ønsker at påtage sig medansvar for at finde fælles, fagligt robuste løsninger på manglen på speciallæger og ulighed i sundhed. Det er afgørende for, at sammenlægningen kan blive en succes.

Analysen afspejler også, at sammenlægningen af to regioner medfører store forandringer for de ansatte. Der er forskellige bekymringer og håb hos chefer og ansatte - og det kan forandre sig undervejs. Det understreger, hvor vigtigt det er at inddrage medarbejderne i processen.

Efter undersøgelsen er foretaget har Region Sjælland fx varslet flere special- og overlæger til at arbejde på flere matrikler. Det er et eksempel på, at der kan opstå usikkerhed, når vilkårene ændrer sig.

For at cheflægerne kan lykkes med sammenlægningen, peger de selv på behovet for økonomi, arbejdet med en fælles kultur og ledelsesrum som afgørende. Det er et vigtigt signal til regionerne og hospitalsdirektionerne om, at de lægelige ledere gerne vil løse opgaven, hvis rammerne er til det.

Her er det afgørende, at cheflægerne får mulighed for sammen med speciallægerne at finde de konkrete løsninger på den nye regions samlede opgaver på en måde, der både er meningsfuld for afdelingerne, patienterne og den enkelte læge.

Lykkes det, er de lægelige ledere klar til at påtage sig ansvaret, og så kan vi faktisk lykkes med at tage et stort skridt i kampen mod ulighed og manglen på speciallæger i sundhedsvæsenet.

Overlægeforeningen har konkret peget på, at det kan ske ved at arbejde med partnerskabsaftaler med fælles populationsansvar og ved at fokusere på fagligt stærke miljøer. Læs mere om det her:

[Overlægerne: Sådan bliver reformen omsat til handling](#)

Susanne Wammen

Formand for Overlægeforeningen

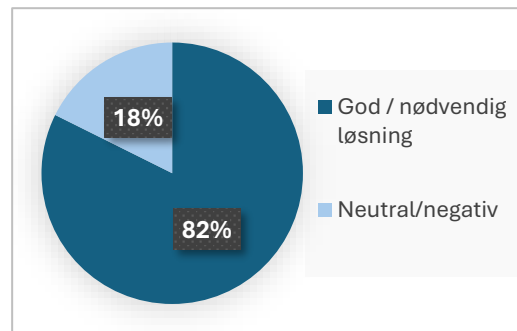
Otte ud af ti er positive – flest i hovedstaden

- ”Det vil være nødvendigt at se på, hvordan opgaverne kan løses mest gunstigt for den samlede befolkning på Sjælland. I nogle tilfælde ved at samle opgaver på færre matrikler. I andre ved at bevare lokal forankring”.

Sådan skriver en cheflæge i undersøgelsen om sammenlægningen af Region Sjælland og Region Hovedstaden til den ny Region Østdanmark.

Og hun er ikke alene om at have en positiv tilgang til den nye region: Otte ud af ti af cheflægerne i Region Hovedstaden og Region Sjælland mener, at den ny Region Østdanmark er en god (16%) eller nødvendig (66%) løsning, som kan føre til forbedringer til den samlede population (figur 1).

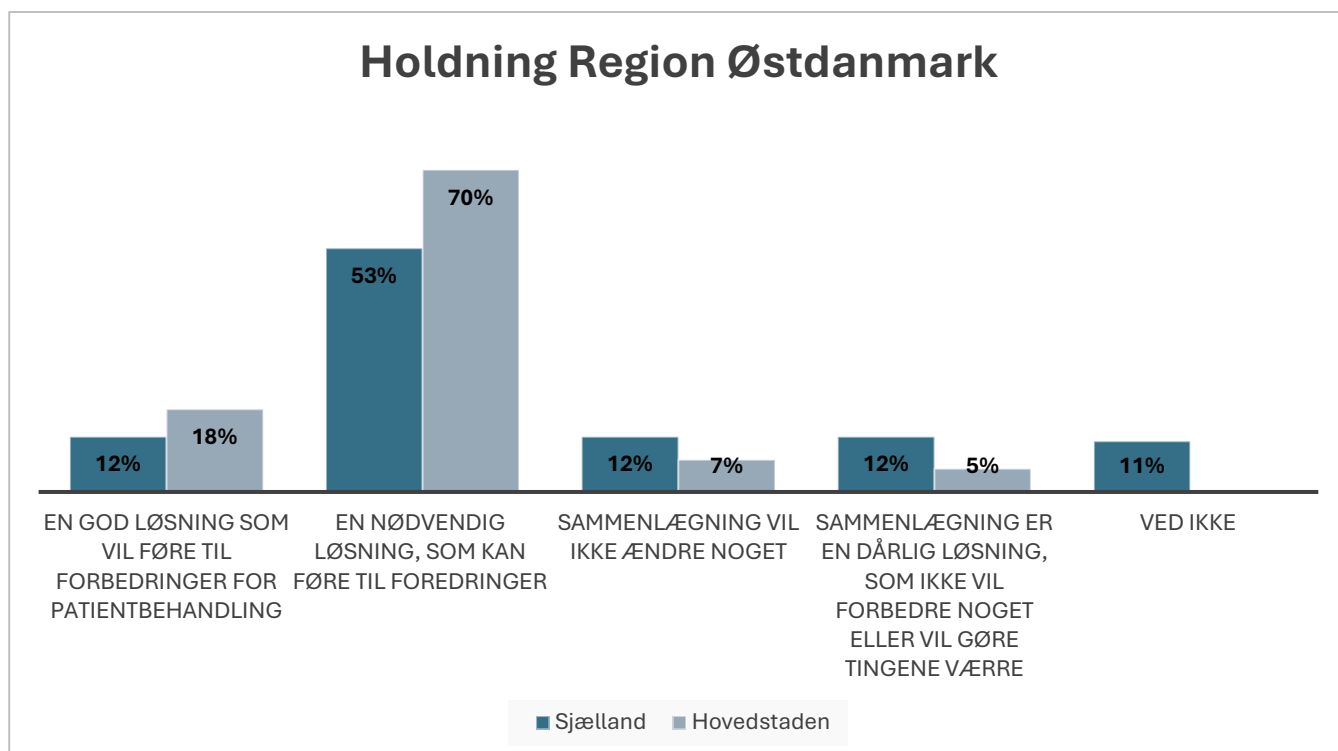
Figur 1: Holdning til Region Østdanmark



Cheflægerne fra Region Hovedstaden er de mest positive: 18% vurderer, at sammenlægningen er en god løsning, som *vil* føre til forbedringer for patientbehandlingen. 70% at det er en nødvendig løsning, som *kan* føre til forbedringer. 7% at det ikke vil ændre noget, og 6% at det vil gøre tingene værre.

I Region Sjælland vurderer 12%, at sammenlægningen er en god løsning. 53% at det er en nødvendig løsning. 12% svarer, at de ikke vurderer, at sammenlægningen vil betyde noget. 12% at det er en dårlig løsning, som ikke vil forbedre eller ligefrem gøre tingene værre, og 12% svarer ved ikke (figur 2).

Figur 2: Holdning Region Østdanmark - fordelt på regioner

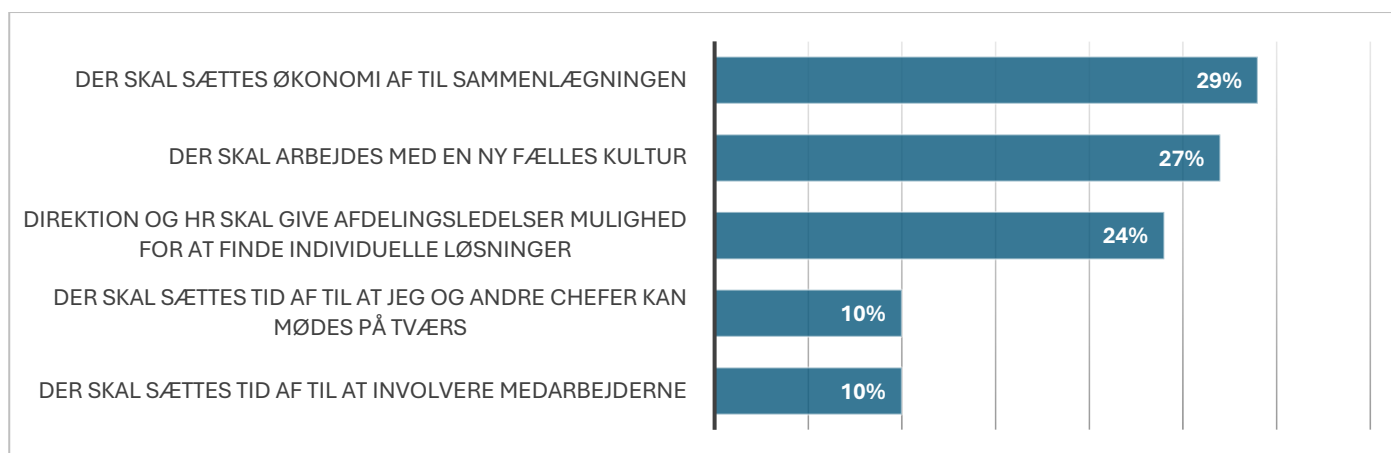


Økonomi, fælles kultur og individuelle løsninger vigtigst for succes

Cheflægerne er blevet bedt om at pege på det vigtigste krav, som sammenlægningen stiller. Cheflæger fra begge regioner peger især på, at der skal afsættes økonomi til sammenlægningen (29%), at der skal arbejdes med en ny fælles kultur (27%), og at direktion og HR skal give afdelingsledelser mulighed for at finde de individuelle løsninger (23%). I fritekst skriver en cheflæge bl.a.

- ”Sammenlægningen er eneste mulige løsning, men vigtigt at topledelsen respekterer cheflægernes faglighed, at der er nok ressourcer, at medarbejderne ikke bare kan søge stilling hos de private, og at der afsættes tid til at involvere medarbejderne på en motiverende måde”.

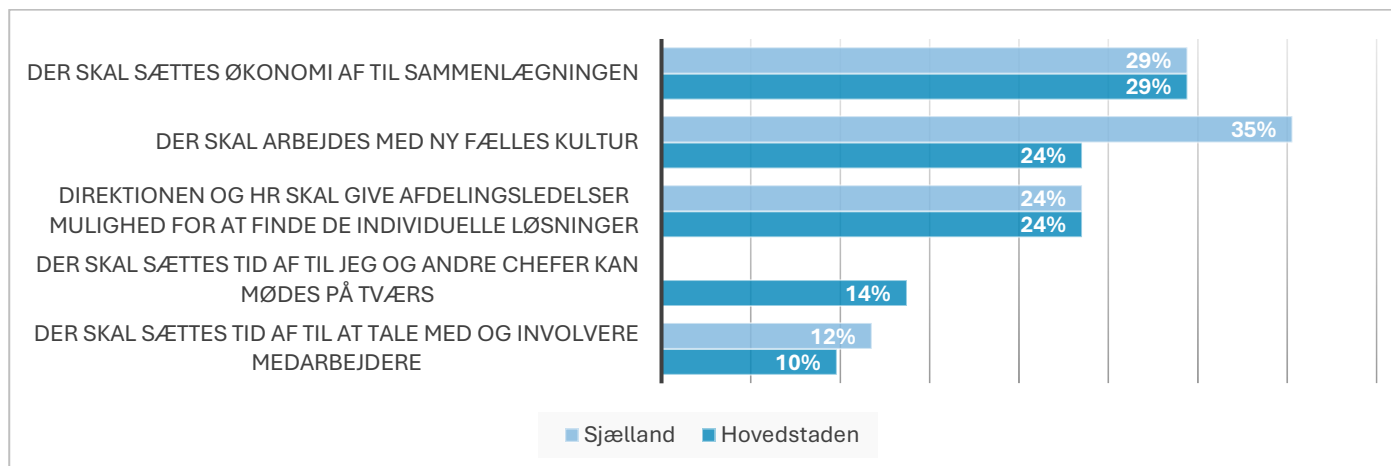
Figur 3: Hvilke ekstra krav stiller sammenlægningen af Region Hovedstaden og Sjælland (vælg det vigtigste)?



Forskelle regioner og specialer

I Region Sjælland peger endnu flere (35% mod 24% fra Region Hovedstaden) på, at der skal arbejdes med en ny fælles kultur. I Region Hovedstaden peger 14% til gengæld på, at der skal sættes tid af til at mødes med chefer på tværs. Det har ingen fra Region Sjælland prioriteret som det vigtigste blandt svarmulighederne (figur 4)

Figur 4: Hvilke ekstra krav stiller sammenlægningen – regioner (vælg det vigtigste)



Fald i kvalitet og opdeling af i A og B-hold bekymrer speciallæger

Cheflægerne er blevet bedt om at prioritere de tre bekymringer, der fylder mest blandt speciallægerne på deres afdeling. Her er der markante forskelle på, hvad der bekymrer i de to regioner.

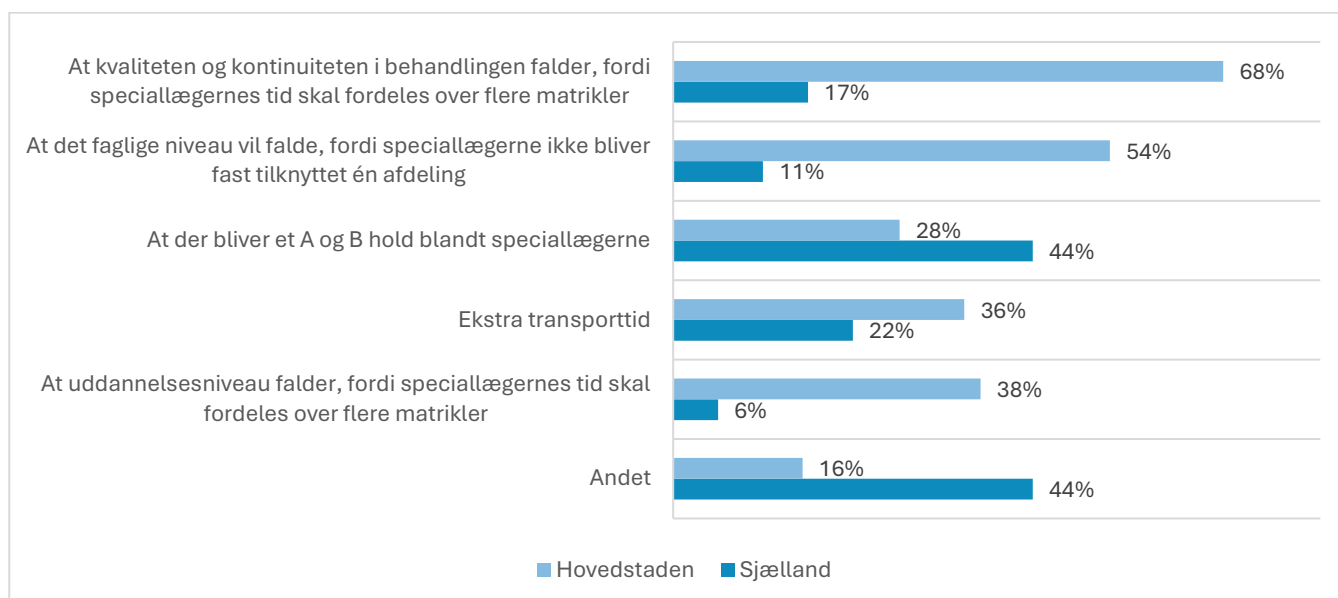
Cheflægerne i Region Sjælland peger især på, at speciallægerne i afdelingen er bekymrede for, at der bliver et A og et B hold (44% mod 28% i Region Hovedstaden) (figur 6).

Cheflægerne i Region Hovedstaden peger især på, at speciallægerne i afdelingen er bekymrede for, at kvalitet og kontinuitet i behandlinger falder, fordi speciallægernes tid skal fordeles over flere matrikler (68%), at det faglige niveau vil falde, fordi speciallægerne ikke bliver fast tilknyttet til én afdeling (54%) og at uddannelsesniveaue falder, fordi speciallægernes tid skal fordeles over flere matrikler (38%).

Derudover peger flere i fritekst på at de **ikke** oplever nogen bekymringer blandt medarbejderne. Andre beskriver bekymringerne således:

- *Det kan blive meget vanskeligt at skabe tilfredshed og kvalitet med delte ansættelser – både for de involverede medarbejdere og deres arbejdspladser*
- *At smøre speciallæger tyndt ud giver ikke fagligt udbytte, det ødelægger sammenhængskraft med mange udefunktioner, man opnår ikke en stabil drift på en matrikel ved at flytte medarbejdere, som ikke har ansvar for afdelingen*
- *Der er en bekymring for, at Region Sjælland ender som lillebror, selvom målet er at styrke den. Vi ønsker så vidt muligt at være en bæredygtig afdeling i os selv uden hjælp udefra. Det kræver ressourceflyt og loft over speciallægestillinger andre steder.*

Figur 6: Hvilke bekymringer fylder hos dine medarbejdere?



Figur 7: Hvilke bekymringer fylder hos ansatte speciallæger - små og store sygehuse?

